Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Der Bundesrat**

Bern, Dezember 2022

# Erhalt und Schaffung von Lehrstellen – Erfolgsfaktoren und Herausforderungen

## Bericht des Bundesrates

051.3-00001 \ COO.2101.108.7.696831

# Inhaltsverzeichnis

**Management Summary** ... **3**

**1 Hintergrund und Grundlagen** ... **4**
1.1 Verantwortlichkeiten in der Berufsbildung ... 4
1.2 Finanzierung der Berufsbildung ... 5

**2 Situationsanalyse** ... **6**
2.1 Weshalb Betriebe Lehrstellen anbieten und Lernende ausbilden ... 6
2.1.1 Kosten-Nutzen ... 6
2.1.2 Sicherstellung des eigenen Nachwuchses ... 7
2.1.3 Regionale Unterschiede bei der Ausbildungsbereitschaft ... 8

**3 Schaffung und Erhalt von Lehrstellen** ... **9**
3.1 Massnahmen Übergang 1 – von obligatorischer Schule in die berufliche Grundbildung ... 9
3.1.1 Angebote und Unterstützung durch die Kantone ... 9
3.1.2 Angebote der Wirtschaft ... 10
3.1.3 Sensibilisierung der Öffentlichkeit ... 11
3.2 Massnahmen während der beruflichen Grundbildung ... 11
3.2.1 Unterstützung der Lehrbetriebe ... 11
3.2.2 Betriebliche Fördermöglichkeiten ... 12
3.2.3 Förderung von Austausch und Mobilität ... 12
3.3 Berufsentwicklung in der beruflichen Grundbildung ... 13
3.3.1 Aspekte der Berufsentwicklung ... 13
3.3.2 Flexibilisierung in der Berufsbildung ... 14

**4 Krisenbewältigung** ... **16**
4.1 Task-Force «Perspektive Berufslehre» ... 16
4.2 Lehrstellensituation 2003-2010 ... 18

**5 Einfluss verschiedener Politik-Bereiche auf die Berufsbildung** ... **19**
5.1 Systemische Betrachtungen ... 19
5.2 Gesundheitsbereich ... 19
5.3 Umwelt- und Energiebereich ... 20

**6 Herausforderungen** ... **22**
6.1 Günstige Rahmenbedingungen gewährleisten für die Lehrbetriebe ... 22
6.2 Jugendliche für die Berufsbildung gewinnen ... 23

**7 Schlussfolgerungen** ... **25**

**8 Anhang** ... **26**
8.1 Glossar ... 26

# Management Summary

Zwei Drittel der Jugendlichen in der Schweiz entscheiden sich für eine berufliche Grundbildung und eignen sich dadurch eine solide berufliche Grundlage an. Rund 250 Berufe stehen zur Wahl. Die Berufsbildung ermöglicht den Jugendlichen den Einstieg in die Arbeitswelt und sorgt für Nachwuchs an qualifizierten Fach- und Führungskräften.

Die Berufsbildungsangebote orientieren sich an tatsächlich nachgefragten beruflichen Qualifikationen und an den von den Unternehmen zur Verfügung gestellten Arbeitsplätzen. Die Absolventinnen und Absolventen einer beruflichen Grundbildung haben die Gewähr, dass das Erlernte auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt ist. Diese Abstimmung der Bildungsinhalte auf den Arbeitsmarkt ist mit ein Grund dafür, dass die Schweiz im internationalen Vergleich eine sehr tiefe Jugendarbeitslosigkeit aufweist.

Das Schweizer Berufsbildungssystem ist so ausgelegt, dass es von der Wirtschaft getragen und mitverantwortet wird. Die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften liegt im ureigenen Interesse der Wirtschaft. Die Unternehmen sichern sich so ihren Berufsnachwuchs. Entscheidend bei der Schaffung und beim Erhalt von Lehrstellen ist auch, dass sich die berufliche Grundbildung aus Sicht der Betriebe lohnt. Die jüngste Kosten- Nutzen-Erhebung aus dem Jahre 2019 zeigt, dass dies nach wie vor gilt. Zudem finden die Betriebe günstige Rahmenbedingungen von Bund und Kantonen vor und erhalten Unterstützung von den Branchenverbänden.

Der Bottom-up-Ansatz in der schweizerischen Berufsbildung bewährt sich. Der Staat unterstützt die private Initiative durch günstige Rahmenbedingungen und Freiräume wirksamer als durch inhaltliche Eingriffe und Vorgaben. Es besteht heute ein breites Instrumentarium zur Schaffung und zum Erhalt von Lehrstellen. Dazu zählen beispielsweise Information und Beratung der Betriebe, Bereitstellung von Hilfsmitteln für die Ausbildung, Schulung der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner.

Die Schweiz hat ausserdem Erfahrung im Umgang mit angespannten Lehrstellensituationen. Erprobte Instrumente zu ihrer Bewältigung bestehen und können bei Bedarf zeitnah aktiviert und weiterentwickelt werden. Auch existieren Rechtsgrundlagen und finanzielle Instrumente, um notwendige Projektfördermittel zur Stabilisierung des Lehrstellenmarktes kurzfristig einzusetzen. Dadurch ist gewährleistet, dass bei Bedarf rasch Massnahmen zur Stabilisierung des Lehrstellenmarkts ergriffen werden können.

Die Berufsbildung in der Schweiz ist für einen Grossteil der Jugendlichen und jungen Erwachsenen *der* Schlüssel zur Integration in den Arbeitsmarkt, für langfristige berufliche Perspektiven und auch zur gesellschaftlichen Teilhabe. Durch das Berufsprinzip und die Arbeitsmarktorientierung sind die Akteure der Berufsbildung stets gefordert, die sich wandelnden Anforderungen und Rahmenbedingungen in Wirtschaft und Gesellschaft aufzunehmen und das Aus- und Weiterbildungssystem im Rahmen einer kontinuierlichen Innovation zu gestalten und weiterzuentwickeln.
Für die Berufsbildung stellen sich auf zwei Ebenen Herausforderungen: Zum einen geht es darum, den Lehrbetrieben (weiterhin) günstige Rahmenbedingungen zu gewähren. Zum anderen sind die Verbundpartner – öffentliche Hand und Wirtschaft – gefordert, genügend Jugendliche für die Berufsbildung zu gewinnen.

Die Berufsbildung in der Schweiz ist nach Ansicht des Bundesrats ein Erfolgsmodell, welches funktioniert und erhalten werden soll. Unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen und aller bereits ergriffenen Massnahmen sieht der Bundesrat aktuell keinen zusätzlichen staatlichen Handlungsbedarf bei der Schaffung und beim Erhalt von Lehrstellen.

# 1 Hintergrund und Grundlagen

Im Rahmen der Legislaturplanung 2019-23 wurde der Bundesrat vom Parlament beauftragt, eine Strategie für den Erhalt und die Schaffung von Lehrstellen zu verfassen. Dieser Bericht soll die zentralen Fragen klären, weshalb Betriebe Lehrstellen anbieten und welches die Rahmenbedingungen in der Berufsbildung sind.

Dieser Auftrag wird mit dem vorliegenden Bericht eingelöst. Der Bericht zeigt auf, welche Massnahmen am Übergang von der obligatorischen Schule zur beruflichen Grundbildung (Übergang I) und während der beruflichen Grundbildung greifen. Weiter setzt sich der Bericht damit auseinander, wie sich das Instrumentarium bewährt, auch in angespannten Lehrstellensituation wie Mitte der 2000er-Jahr oder in Zusammenhang mit den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie. Schliesslich werden im Bericht Massnahmen im Bereich der beruflichen Grundbildung in anderen Politikbereichen wie beispielsweise Gesundheit oder Energie dargelegt.

## 1.1 Verantwortlichkeiten in der Berufsbildung

Das Berufsbildungsgesetz (BBG; SR 412.10) beschreibt die Berufsbildung als verbundpartnerschaftliche Aufgabe (Art. 1). Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt (OdA) arbeiten eng zusammen und sorgen für ein qualitativ hochstehendes Aus- und Weiterbildungssystem. Innerhalb der Verbundpartnerschaft sind die Verantwortlichkeiten klar geregelt.

**Bund**
Der Bund nimmt eine strategische Rolle ein und besitzt eine umfassende Regelungskompetenz. Mit Blick auf die Steuerung des Berufsbildungssystems ist der Bund zuständig für die Qualitätssicherung, Weiterentwicklung, Transparenz und Vergleichbarkeit der Angebote. So ist er auch verantwortlich für den Erlass der rund 250 Verordnungen über die berufliche Grundbildung. Zudem genehmigt der Bund die Bildungsgänge für Berufsbildungsverantwortliche, die Lehrpersonen an Berufsfachschulen, Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in den Betrieben und in den überbetrieblichen Kursen.

**Kantone**
Den Kantonen obliegen im Bereich der beruflichen Grundbildung die Umsetzung der Berufsbildung, die Aufsicht über die Lehrverhältnisse und die Berufsfachschulen. Die kantonalen Berufsbildungsämter erteilen Bildungsbewilligungen für Lehrbetriebe, organisieren Qualifikationsverfahren (Lehrabschlussprüfungen) und stellen Angebote für die Aus- und Weiterbildung der in den Lehrbetrieben tätigen Berufsbildnerinnen und Berufsbildner bereit. Auch stellen die Kantone die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sowie Angebote zur Vorbereitung auf eine berufliche Grundbildung zur Verfügung.

**Organisationen der Arbeitswelt**
Zu den Organisationen der Arbeitswelt zählen Sozialpartner, Berufs- und Branchenverbände sowie andere Organisationen und Anbieter der Berufsbildung. Sie sind an der strategischen, konzeptionellen und inhaltlichen Ausgestaltung der Berufsbildung massgeblich beteiligt. Die OdA legen unter anderem die Inhalte der Ausbildungen und die Anforderungen an die einzelnen Abschlüsse der beruflichen Grundbildung fest, organisieren die berufliche Grundbildung in ihrer Branche, definieren die nationalen Qualifikationsverfahren und führen überbetriebliche Kurse durch.

Die Ausbildung der Lernenden an den drei Lernorten (Lehrbetriebe, überbetriebliche Kurse und Berufsfachschulen) ist Aufgabe der Berufsbildungsverantwortlichen. Durch situativ angepasstes Fördern und Fordern des selbstständigen Lernens ermöglichen sie den Jugendlichen und Erwachsenen, Selbstverantwortung für ihre aktuelle und auch künftige berufliche Bildung zu übernehmen. Die Ausbildung der Berufsbildungsverantwortlichen richtet sich nach den Rahmenlehrplänen des SBFI. Die Bildungsgänge für Berufsbildungsverantwortliche werden vom SBFI anerkannt und beaufsichtigt.

## 1.2 Finanzierung der Berufsbildung

An der Finanzierung der schweizerischen Berufsbildung beteiligen sich Bund und Kantone sowie zu einem wesentlichen Teil auch die Wirtschaft. Die Kosten der öffentlichen Hand beliefen sich 2020 gemäss der Kostenerhebung[1] von Bund und Kantonen auf ca. 3,6 Milliarden Franken.

Die Bundesgelder werden zur Erfüllung der gesetzlich festgelegten Aufgaben nach Artikel 53 des Berufsbildungsgesetzes grösstenteils mittels leistungsorientierter Pauschalen an die Kantone ausbezahlt. Dies ermöglicht den Kantonen einen selbst verantworteten Mitteleinsatz, da die Bundessubventionen nicht an einzelne Angebote oder Investitionen gebunden sind. Gemäss Artikel 59 BBG beteiligt sich der Bund zu einem Viertel an den Aufwendungen der öffentlichen Hand für die Berufsbildung. Es handelt sich dabei um eine Richtgrösse. Die Budgethoheit liegt bei den eidgenössischen Räten.

Der Bund leistet in der Berufsbildung unter anderem Beiträge:

- für die kantonale Berufsbildung mittels leistungsorientierter Pauschalbeiträge an die Kantone (Art. 53 BBG)
- für die Förderung von Projekten zur Entwicklung der Berufsbildung und Beiträge für besondere Leistungen im öffentlichen Interesse an Dritte (Art. 54 und 55 BBG).

Weiter finanziert der Bund:

- Tätigkeiten zur Entwicklung der Berufsbildung, u.a. die Berufsbildungsforschung (Art. 4 BBG),
- die Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB).

Mit ihren Angeboten tragen Berufsverbände, Branchenverbände und Betriebe zu einem grossen Teil zur Finanzierung der Berufsbildung bei. Würden die Leistungen der Wirtschaft in der beruflichen Grundbildung wegfallen, wäre nicht nur der Praxisbezug gefährdet, sondern die öffentliche Hand müsste bedeutend mehr finanzielle Mittel für die Berufsbildung aufwenden.

Im Durchschnitt ist die berufliche Grundbildung für rund zwei Drittel der ausbildenden Betriebe bereits während der Ausbildung eine lohnende Investition. Die Erträge der Lernenden übersteigen die Aufwendungen für ihre Ausbildung (siehe Kapitel 2.1.1). Bei den restlichen Lehrverhältnissen rechnen sich in den meisten Fällen die Investitionen der Betriebe, wenn Lernende nach der Ausbildung weiterbeschäftigt werden. Dadurch können Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten eingespart werden.

[1] https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/2022/01/kosten-bb-2020.pdf.download.pdf/kosten-erhebung-kantonale-berufsbildung_d.pdf

# 2 Situationsanalyse

## 2.1 Weshalb Betriebe Lehrstellen anbieten und Lernende ausbilden

Das Schweizer Berufsbildungssystem beruht wesentlich auf der freiwilligen Beteiligung der Betriebe und Berufsverbände. Die Ausbildung von Lernenden liegt im ureigenen Interesse der Betriebe. Sie sichern sich damit ihren eigenen Nachwuchs an qualifizierten Fach- und Führungskräften.

Die Inhalte der Ausbildungen und Anforderungen an die einzelnen Abschlüsse der beruflichen Grundbildung orientieren sich am künftigen Bedarf auf dem Arbeitsmarkt. Das heisst, die Berufsbildungsangebote orientieren sich an tatsächlich nachgefragten beruflichen Qualifikationen und an den von den Unternehmen zur Verfügung gestellten Arbeitsplätzen. Alle beruflichen Grundbildungen werden zudem mindestens alle fünf Jahre auf wirtschaftliche, technologische, ökologische und didaktische Entwicklungen hin überprüft und bei Bedarf angepasst. Die Absolventinnen und Absolventen einer beruflichen Grundbildung haben dadurch Gewähr, dass das Erlernte auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt wird. Diese Abstimmung der Bildungsinhalte auf den Arbeitsmarkt ist ein Grund dafür, dass die Schweiz im internationalen Vergleich eine sehr tiefe Jugendarbeitslosigkeitsquote aufweist.

Die Unternehmen stellen im Rahmen ihrer Möglichkeiten Ausbildungsplätze für die Bildung in beruflicher Praxis sowie Berufsbildnerinnen und Berufsbildner bereit. Über die Trägerschaft nehmen die Unternehmen massgeblich Einfluss auf die berufliche Grundbildung und können so unter anderem die Bildungsinhalte mitbestimmen.

### 2.1.1 Kosten-Nutzen

Betriebe müssen ständig entscheiden, welche Mitarbeitenden mit welchen Qualifikationen sie benötigen, um ihre Güter oder Dienstleistungen effizient zu produzieren. Die meisten Unternehmen in der Schweiz beschäftigen unter anderem auch Fachkräfte mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder einem eidgenössischen Berufsattest (EBA). Die Betriebe legen dabei fest, ob sie ihre Fachkräfte mit beruflicher Grundbildung extern rekrutieren oder selber ausbilden.

Die Ausbildung von Lernenden ist für die Unternehmen freiwillig[2]. Im Zentrum der dualen Schweizer Berufsbildung steht die Bereitschaft und das Engagement der Unternehmen, junge Menschen und Erwachsene auszubilden. Dabei ist es entscheidend, dass sich die berufliche Grundbildung aus Sicht der Betriebe lohnt. Um ein aktuelles Bild der betrieblichen Kosten und Nutzen und der damit zusammenhängenden Faktoren zu erhalten, hat das SBFI die Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB) mit einer Kosten-Nutzen-Erhebung[3] beauftragt, welche 2019 veröffentlicht wurde. Es ist die insgesamt vierte Erhebung dieser Art.

Die Erhebung der EHB bei rund 5’700 Ausbildungsbetrieben zeigt, dass sich die Ausbildung von Lernenden für die Betriebe lohnt. Im Schnitt über alle Lehrberufe betrug der Nettonutzen gut 3’000 Franken pro Lehrjahr und Lehrverhältnis. Eine Mehrheit der Betriebe erzielte demnach mit der Ausbildung von Berufslernenden einen Nettonutzen: Der Wert der produktiven Arbeiten der Lernenden in der Ausbildungszeit übersteigt die Ausbildungskosten. Für die anderen Betriebe ist die Ausbildung von Lernenden insofern ein Gewinn, als sie bei der Einstellung ehemaliger Lernender die Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten einsparen können. Die Resultate unterscheiden sich je nach Grösse des Unternehmens und der Branche, wie Abbildung 1 zeigt.

[2] Nur in wenigen Branchen wie dem Gesundheitswesen bestehen Ausbildungsverpflichtungen.
[3] www.ehb.swiss/obs/kosten-nutzen-berufsbildung-2019

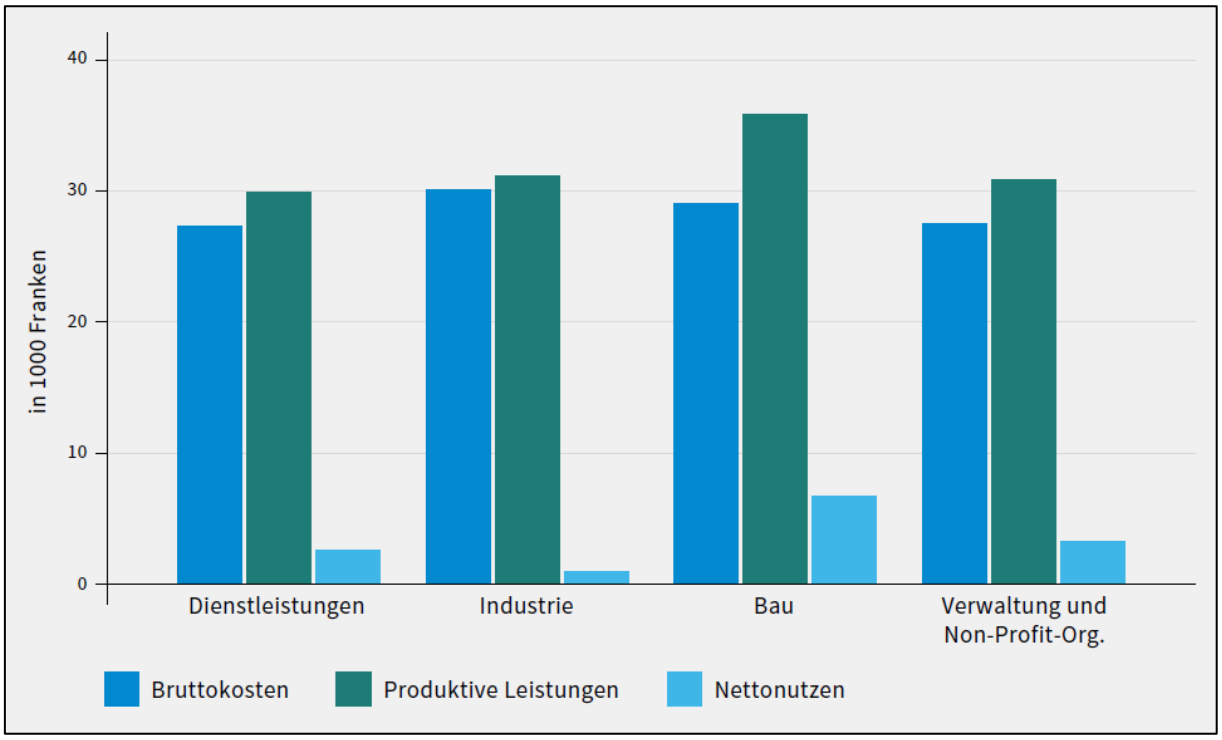


Abbildung 1: Bruttokosten, produktive Leistungen und Nettonutzen für durchschnittliches Lehrjahr, nach Branche (Quelle: Lohnt sich die Lehrlingsausbildung für die Betriebe? EHB, 2019)

Wie die Erhebung der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung weiter zeigt, deckt sich das positive Durchschnittsresultat auch mit der Einschätzung der Betriebe: Gut drei Viertel der Betriebe bezeichnen sich als eher oder sehr zufrieden mit dem Kosten-Nutzen-Verhältnis der eigenen Ausbildung von Lernenden. Sie würden wieder Lernende ausbilden und damit zur Sicherstellung des eigenen Nachwuchses beitragen. Damit die hohe Ausbildungsbereitschaft der Betriebe erhalten bleibt, sind die Rahmenbedingungen weiterhin optimal zu gestalten. Übermässige staatliche Eingriffe können die private Initiative hemmen und zu einer Verabschiedung der Unternehmen aus der Berufsbildung führen.

### 2.1.2 Sicherstellung des eigenen Nachwuchses

Unternehmen bilden aus, weil sie sich so ihren eigenen Nachwuchs an Fach- und Führungskräften sichern. Sie verfolgen dabei unter Berücksichtigung der Kosten und des Nutzens unterschiedliche Strategien.

Bei der «produktionsorientierten Ausbildungsstrategie» versucht der Betrieb, gemäss der Kosten-Nutzen-Erhebung der EHB alle Ausbildungskosten bereits während der Lehrzeit mit den Erträgen aus der produktiven Arbeit der Lernenden zu decken. Betriebe, die diese Strategie verfolgen, sind nicht zwingend auf die Übernahme ihrer Lernenden angewiesen. Auch wenn Lernende nach der Lehrzeit von anderen Betrieben abgeworben werden, hat sich die Ausbildung für sie gelohnt.

Wenn ein Betrieb vor allem deshalb Lernende ausbildet, um den eigenen Fachkräftenachwuchs sicherzustellen, handelt es sich um eine «investitionsorientierte Ausbildungsstrategie». Der Betrieb bemüht sich, seine künftigen Fachkräfte gemäss dem eigenen Bedarf auszubilden, und ist darum häufig bereit, während der Lehrzeit Nettokosten zu tragen. Diese werden mit der Übernahme der Lernenden und den daraus entstehenden Erträgen amortisiert. Die Betriebe sind deshalb darauf angewiesen, genügend Lernende über die Lehrzeit hinaus zu beschäftigten, um ihren Fachkräftebedarf zu decken und Kosten für Rekrutierungen über den externen Arbeitsmarkt einzusparen. Wenn viele Lernende nicht im Betrieb verbleiben, weil sie von anderen Betrieben abgeworben werden oder weil sie eine weitere Ausbildung beginnen, können die Betriebe die Investitionen in diese Lernenden nicht amortisieren. Während die Lernenden im Betrieb bereits gut eingearbeitet sind, müssen Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt erst gesucht, gefunden und anschliessend eingearbeitet werden. Durch Übernahme der

Lernenden können diese Kosten eingespart werden. Darüber hinaus können die Ausbildungsbetriebe auch die Arbeitsqualität beziehungsweise Produktivität ihrer eigenen Lernenden einschätzen und gezielt jene weiterbeschäftigen, die sich bewährt haben. Damit tragen sie ein geringeres Risiko als bei der Rekrutierung von Fachkräften über den Arbeitsmarkt. Selber ausgebildete Fachkräfte weisen zudem oft auch eine höhere Betriebstreue auf, was die Fluktuationskosten senkt.

### 2.1.3 Regionale Unterschiede bei der Ausbildungsbereitschaft

Trotz der schweizweit einheitlichen Voraussetzungen unterscheidet sich die Bereitschaft der Betriebe, Berufslernende auszubilden, je nach Region. Unterschiede zeigen sich zwischen den Sprachregionen. Die betriebliche Ausbildungsbeteiligung in der Deutschschweiz ist höher als in der Westschweiz. Bei der letzten Erhebung[4] des Bundesamts für Statistik (BFS) aus dem Jahre 2008 zeigte sich, dass in der Deutschschweiz fast jeder fünfte Betrieb Lernende ausbildete, in der französischsprachigen Schweiz jeder sechste. Dieser Unterschied lässt sich nicht mit unterschiedlichen finanziellen Anreizen erklären, die für die Ausbildungsentscheidung von Betrieben ansonsten eine wichtige Rolle spielen.

Eine Forschungsarbeit[5] der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung untersuchte die regionalen Unterschiede. Die Forschenden kommen nach der Analyse mehrerer Abstimmungsresultate[6] zum Schluss, dass die unterschiedliche Ausbildungsbeteiligung mit einer unterschiedlich stark ausgeprägten Norm für die private Bereitstellung von Gütern einhergeht. Das heisst, in der Westschweiz vertrauen gemäss Ansicht der Forschenden die Menschen bei der Bereitstellung von gemeinschaftlichen Gütern, beispielsweise von Bildung, stärker dem Staat, als dies in der Deutschschweiz der Fall ist. In der deutschsprachigen Schweiz, wo die Leute die private gegenüber der staatlichen Bereitstellung von Gütern eher bevorzugen, bilden auch mehr Betriebe Lernende aus.

Im internationalen Vergleich ist die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in der Schweiz sehr hoch. In der Westschweiz ist der Anteil der in betrieblichen Lehren ausgebildeten Jugendlichen zwar tiefer als in der Deutschschweiz, aber vergleichbar mit jenem in Deutschland. In den letzten Jahren haben verschiedene Kantone der Westschweiz grosse Anstrengungen unternommen, die Berufsbildung bekannter zu machen und zu fördern. Der Bund hat verschiedene kantonale Projekte über die Projektförderung (Art. 54 und 55 BBG) unterstützt.

[4] «Die Betriebe in der dualen Berufsbildung: Entwicklungen 1985 bis 2008»
[5] https://www.ehb.swiss/die-deutschschweiz-vertraut-staerker-auf-die-betriebe-als-die-romandie
[6] Die «Lehrstellen-Initiative» aus dem Jahr 2003 beispielsweise verlangte, dass der Staat die Schaffung von Lehrstellen finanziell fördert. Die Initiative wurde deutlich abgelehnt.

# 3 Schaffung und Erhalt von Lehrstellen

## 3.1 Massnahmen Übergang 1 – von obligatorischer Schule in die berufliche Grundbildung

Die Schweiz verfügt am Übergang von der obligatorischen Schule in die berufliche Grundbildung über ein gut ausgebautes und bewährtes Instrumentarium. Der Lehrstellenmarkt ist stabil. Das **«Nahtstellenbarometer – Bildungsentscheide nach der obligatorischen Schulzeit»**[7] von gfs.Bern im Auftrag des SBFI zeigt die aktuelle Situation und die Entwicklungstendenzen an der Nahtstelle auf. In repräsentativen Umfragen bei Unternehmen und Jugendlichen werden die zentralen Merkmale der gegenwärtigen Situation erfasst und aktuell mitverfolgt. Das Nahtstellenbarometer wird jährlich jeweils im April und August erhoben.

In den letzten Jahren ist der Berufswahlprozess fortlaufend optimiert und ausgebaut worden. Die Jugendlichen setzen sich in der Regel während der 8. und 9. Klasse der obligatorischen Schule mit der Frage auseinander, welcher Beruf zu ihnen passt. Unterstützt werden sie dabei von den Eltern und anderen Bezugspersonen. Im Berufswahlprozess erkunden die Jugendlichen, welche Berufe zu ihnen passen. Sie setzen sich mit ihren Interessen und Fähigkeiten auseinander, erforschen die Berufswelt, sammeln Informationen, treffen ihre Wahl und suchen eine Lehrstelle. Begleitet werden die Jugendlichen dabei von der Schule, Berufsberatung und den Lehrbetrieben. Zudem stehen ihnen weitere Unterstützungsangebote wie Coaching oder Mentoring zur Verfügung.

Auch die Betriebe verfügen im Rekrutierungsprozess über ein abgestimmtes Set an Massnahmen. Dazu zählen vielfältige Unterstützungsmassnahmen und Dienstleistungen der Organisationen der Arbeitswelt sowie der kantonalen Lehraufsicht.

### 3.1.1 Angebote und Unterstützung durch die Kantone

In der Volksschule setzen sich die Jugendlichen im **Berufswahlunterricht** mit ihren Erwartungen und Vorstellungen auseinander, sammeln Informationen über Berufe und weiterführende Schulen, lernen Bewerbungen schreiben und bereiten sich auf Vorstellungsgespräche vor. Der Berufswahlunterricht beginnt im zweitletzten Schuljahr.

Im Berufsinformationszentrum und auf der Website der kantonalen Berufsberatung finden Jugendliche umfassende Informationen zu Aus- und Weiterbildungen sowie Hilfestellungen für die Berufswahl. Der Aufgabenbereich der **Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung** umfasst beispielsweise: persönliche Beratung, Angebote im Informationszentrum sowie Vermittlung von Informationen an Gruppen im Rahmen der Berufs- und Studienwahlvorbereitung (Schulklassen, Elternabend usw.).

Im offiziellen **Lehrstellennachweis** (LENA) veröffentlichen die Kantone die Adressen von Lehrbetrieben mit offenen Lehrstellen. Erfasst werden die offenen Lehrstellen je nach Kanton durch die Berufsberatung oder durch das Berufsbildungsamt. Den Lehrbetrieben ist es freigestellt, ihre Lehrstellen den Kantonen für die Ausschreibung im LENA zu melden.

Im November 2021 hat die Tripartite Berufsbildungskonferenz (TBBK) das Commitment «Grundsätze zu Berufswahlprozess und Lehrstellenbesetzung»[8] verabschiedet. Offene Lehrstellen sollen frühestens im August des Jahres vor Lehrbeginn zur Bewerbung ausgeschrieben und Lehrverträge frühestens ein Jahr vor Lehrbeginn abgeschlossen werden. Zudem sollen die kantonalen Berufsbildungsämter die Lehrverträge frühestens im September des Jahres vor Lehrbeginn genehmigen. Die gemeinsamen Grundsätze zum Berufswahl- und Rekrutierungsprozess von künftigen Lernenden ermöglichen eine sorgfältige, zeitlich gut abgestimmte Berufswahl im Interesse aller Beteiligten. Das Commitment fördert ein gemeinsames Verständnis des Berufswahlprozesses mit seinen verschiede-

[7] https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/berufliche-grundbildung/nahtstellenbarometer.html
[8] https://tbbk-ctfp.ch/images/Commitment_Berufswahlprozess_Lehrstellenbesetzung_20211110.pdf

nen Phasen innerhalb des bestehenden Rahmens von Schullehrplänen, Arbeitsrecht und Berufsberatung. Die Beachtung des Berufswahlfahrplans ist im Interesse der Jugendlichen und Betriebe. Sie wirkt dem Wettlauf um frühe Vertragsabschlüsse und damit der Gefahr von Lehrvertragsauflösungen entgegen.

In allen Kantonen stehen verschiedene **Coaching- und Mentoring-Angebote** für Jugendliche zur Verfügung. Diese Angebote werden zum Teil von den Kantonen bereitgestellt, zum Teil gründen sie auf privater Initiative. Die Angebote richten sich zum Teil an alle Jugendlichen, zum Teil werden aber auch spezifische Zielgruppen wie Jugendliche mit Migrationshintergrund oder junge Frauen angesprochen. Der Bund kann über die Projektförderung (Art. 54 und 55 BBG) Projekte von Kantonen, Organisationen der Arbeitswelt oder Dritten fördern. Dazu zählt zum Beispiel das Integrations- und Präventionsprogramm LIFT[9] oder das Projekt Lehrstellencoaching und -vermittlung mit virtueller Lehrstellenbörse aus dem Kanton Solothurn.

Die Kantone ergreifen zudem Massnahmen, die Personen mit individuellen Bildungsdefiziten am Ende der obligatorischen Schulzeit auf die berufliche Grundbildung vorbereiten. **Brückenangebote** sind Bildungsangebote, die Jugendlichen eine höhere Chance auf dem Lehrstellenmarkt ermöglichen. Einerseits werden dadurch Bildungsdefizite am Ende der obligatorischen Schulzeit behoben, andererseits erfolgt eine Einführung in die berufliche Praxis.

Schliesslich fokussiert das **Case Management Berufsbildung** auf Jugendliche, deren Einstieg in die Berufswelt stark gefährdet ist. Im Rahmen einer Fallführung werden Jugendliche unterstützt, einen ersten nachobligatorischen Abschluss zu erlangen und sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Der Bund förderte die Einführung über den Zeitraum von 2008 bis 2015 mit insgesamt rund 35 Millionen Franken. Seit 2016 liegt das Case Management Berufsbildung vollständig in der Verantwortung der Kantone; der Bund beteiligt sich an den Kosten im Rahmen der jährlichen Pauschalbeiträge an die Kantone für die Berufsbildung.

Zudem unterstützt die **Invalidenversicherungen (IV)** mit verschiedenen Leistungen wie einer spezifischen Berufsberatung Jugendliche mit gesundheitlichen Einschränkungen beim Übergang in die berufliche Grundbildung und begleitet sie während der Ausbildung. Als vorbereitende Massnahme können sich die kantonalen IV-Stellen im Einzelfall auch finanziell an kantonalen Brückenangeboten, welche ergänzende spezifische Leistungen für Jugendliche mit gesundheitlichen Einschränkungen umfassen, sowie an den kantonalen Case Managements Berufsbildung beteiligen.

### 3.1.2 Angebote der Wirtschaft

Die Unternehmen ermöglichen künftigen Berufsleuten unter anderem mit **Informationsveranstaltungen** erste Einblicke in die Berufswelt.

**Berufsmarketing** ist ein wichtiges Instrument zur Nachwuchssicherung. Die Aktivitäten der Unternehmen und Berufs- und Branchenverbände in diesem Bereich sind vielfältig; sie sind in den vergangenen Jahren zum Teil stark professionalisiert worden. Mit Broschüren, Flyern, Videofilmen, Internetplattformen und anderen Kommunikationsmitteln wird über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten informiert und auch für einen einheitlichen Auftritt der Branchen bis in die Betriebe gesorgt.

Die **Schnupperlehre** dient den Jugendlichen dazu, einen bestimmten Beruf, die Berufswelt oder den Schnupperbetrieb näher kennenzulernen. Sie ist oft Teil des Selektionsverfahrens des Lehrbetriebs. Ziel ist unter anderem herauszufinden, ob die Bewerberinnen und Bewerber neben der beruflichen Eignung auch in den Betrieb passen. In verkürzter Form können sich Jugendliche an sogenannten **Schnupper- oder Berufsinformationstagen** über einen Beruf informieren und sich einen ersten Eindruck verschaffen.

[9] https://jugendprojekt-lift.ch/ueber-lift/

### 3.1.3 Sensibilisierung der Öffentlichkeit

In der ganzen Schweiz finden zudem übers Jahr hinweg verschiedene **Berufsschauen und Berufsmessen** statt. Der Bund unterstützt gemäss BBG die Durchführung regionaler Berufsschauen. Diese verfolgen das Ziel, einer breiten Öffentlichkeit die Vielfalt und Qualität der Berufsbildung aufzuzeigen. Schülerinnen und Schüler sowie Lehrpersonen, Eltern und weitere Bildungsinteressierte können sich an den Berufsschauen über das Ausbildungsangebot in verschiedensten Berufen, über berufliche Karrierewege und Weiterbildungsmöglichkeiten informieren. Das SBFI kann Berufsschauen unterstützen, wenn diese regional durchgeführt werden, ins kantonale Lehrstellenmarketing integriert sind und eine breit abgestützte Trägerschaft aufweisen.

Auch die **zentralen Berufsmeisterschaften SwissSkills**[10] bieten Einblicke in die riesige Vielfalt an Schweizer Lehrberufen. Die besten jungen Berufsleute der Schweiz stehen während dem fünftägigen Grossanlass live im Einsatz. Die Besucherinnen und Besucher können ihnen bei der Arbeit über die Schultern blicken und viele Berufe selbst ausprobieren. Die zentralen SwissSkills in Bern fanden bisher 2014, 2018 und 2022 statt.

Im Weiteren weist der Bund mit der **Kampagne «Berufsbildungplus.ch»** auf die Berufsbildung und deren Karriereperspektiven hin. Im Kampagnenzeitraum 2022-2024 liegt der Fokus auf den Eltern. Die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Stärken der dualen Berufsbildung hat ihren Ursprung in den 1990er-Jahren, als mit den sogenannten Lehrstellenbeschlüssen Massnahmen zur Verbesserung des Lehrstellenangebotes beschlossen wurden. Damals war die Situation für Schulabgängerinnen und Schulabgänger auf dem Lehrstellenmarkt schwierig, und die Politik setzte sich für das Bereitstellen zusätzlicher Lehrstellen ein.

## 3.2 Massnahmen während der beruflichen Grundbildung

### 3.2.1 Unterstützung der Lehrbetriebe

Da die Ausbildung der Lernenden in der beruflichen Grundbildung mit dem Lehrbetrieb, der Berufsfachschule und den überbetrieblichen Kursen an drei verschiedenen Lernorten erfolgt, kommt der Zusammenarbeit, Kommunikation und Abstimmung untereinander eine hohe Bedeutung zu.

Die kantonalen Berufsbildungsämter unterstützen die Lehrbetriebe bei der Ausbildung von Lernenden. Als **Lehraufsicht** sind sie erste Anlaufstelle bei allen Fragen rund um die berufliche Grundbildung. Besonders auch dann, wenn Schwierigkeiten bei der Ausbildung auftreten. Allen Ausbildungsbetrieben steht zudem ein Handbuch[11] zur Verfügung, das alle wichtigen Informationen zur Ausbildung von Lernenden zusammenfasst und praktische Hilfsmittel wie Checklisten oder Merkblätter beinhaltet. Wenn Betriebe Jugendliche ausbilden, die von der IV begleitet werden, erhalten sie zusätzlich eine spezifische und bedarfsorientierte Unterstützung von der kantonalen IV-Stelle.

Unter einem **Lehrbetriebsversbund** versteht man einen Zusammenschluss von mehreren Betrieben zum Zweck, Lernenden in verschiedenen spezialisierten Betrieben eine umfassende Bildung in beruflicher Praxis zu gewährleisten. Ein solcher Zusammenschluss bietet sich insbesondere für kleinere Betriebe an, die alleine nicht die Möglichkeiten haben, Lernenden eine vollumfängliche Ausbildung anzubieten.

Auch die **Branchenverbände** unterstützen ihre Mitgliedsfirmen bei der Ausbildung der Lernenden. Je nach Möglichkeiten der einzelnen Verbände reicht das Spektrum von der Bereitstellung von Ausbildungsmaterialien über Weiterbildungskurse bis hin zu Online-Plattformen. Für die Deckung dieser Aufwendungen stehen nebst den Mitgliederbeiträgen weitere Finanzierungsmöglichkeiten zur Verfügung wie beispielsweise Branchenfonds. Der Bundesrat kann auf Antrag Berufsbildungsfonds für all-

[10] https://www.swiss-skills2022.ch/de
[11] https://www.berufsbildung.ch/dyn/3994.aspx

gemein verbindlich erklären (Art. 60 BBG). Dadurch werden auch Nicht-Verbandsmitglieder verpflichtet, sich an den Kosten der Ausbildung der Lernenden innerhalb ihrer Branche zu beteiligen. In der Schweiz existieren zurzeit 33 allgemeinverbindlich erklärte Berufsbildungsfonds (Stand: August 2022).

### 3.2.2 Betriebliche Fördermöglichkeiten

Im betrieblichen Alltag gibt es verschiedene Möglichkeiten, die Lernenden zu fördern. Dazu gehören beispielsweise die Übertragung von anspruchsvollen Aufgaben und mehr Verantwortung, die Betreuung von anderen Lernenden oder der Besuch von Förder- und Freikursen.

Eine entscheidende Rolle bei der Förderung von Jugendlichen mit hohem Leistungspotenzial im Lehrbetrieb kommt den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern zu. Sie arbeiten nicht nur eng mit den Lernenden zusammen, sondern üben eine Mentoren- und Vorbildfunktion aus. Zudem sind sie oft über fachliche Belange hinaus wichtige Bezugspersonen. Im Rahmen der Initiative «Berufsbildung 2030» entwickelt das Projekt «TOP-Ausbildungsbetrieb»[12] ein branchenübergreifendes Weiterbildungssystem für Betriebe und die in der Ausbildung von Lernenden engagierten Personen. Dieses System baut auf dem obligatorischen Berufsbildnerkurs auf und soll berufsfeldspezifisch angeboten sowie den Eigenheiten der Branchen gerecht werden. Ziel ist es, mit erfolgreichen Beispielen im Betrieb die Attraktivität der betrieblichen Bildung zu erhöhen.

Auch an **Berufsfachschulen** bestehen verschiedene Möglichkeiten, talentierte Jugendliche zu fördern. Dazu zählen beispielsweise Freikurse oder bilingualer Unterricht. Im Weiteren bieten verschiedene Berufsfachschulen spezifische Förderprogramme an. Zudem können motivierte Jugendliche beispielsweise im Kanton Zug die Lehre als Kauffrau/Kaufmann und Informatikerin/Informatiker auf Englisch absolvieren.

Unternehmen können ihren besten jungen Berufsleuten auch die Chance bieten, sich national und international zu messen. Unter dem Label «SwissSkills» finden in der Regel alle zwei Jahre zentrale **Schweizer Berufsmeisterschaften** statt. Die Schweizermeisterinnen und -meister qualifizieren sich durch ihre Titel zur Teilnahme an den Weltmeisterschaften (WorldSkills) oder Europameisterschaften (EuroSkills). Die Berufsmeisterschaften sind eine attraktive Plattform, um talentierte Jugendliche zu fördern und die Attraktivität der verschiedenen-Berufe bekannt zu machen. Der Bund unterstützte die Stiftung SwissSkills für die Vorbereitung und Durchführung der zentralen Berufsmeisterschaften «SwissSkills 2022[13]» mit 12,5 Millionen Franken.

Die **Berufsmaturität** (BM) eröffnet Jugendlichen Karriereperspektiven. Der Berufsmaturitätsunterricht umfasst eine erweiterte Allgemeinbildung und ergänzt eine drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung, die mit dem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis abgeschlossen wird. Mit einer Berufsmaturität steht der Zugang an die Fachhochschulen und mit der Ergänzungsprüfung (Passerelle) der Zugang an die universitären sowie die pädagogischen Hochschulen offen. Mit der BM bringen Jugendliche zudem beste Voraussetzungen mit, um auf dem Arbeitsmarkt anspruchsvollere Arbeiten und Stellen in höheren Positionen zu erlangen. Mit dem zusätzlichen BM-Unterricht sind die Lernenden zwar weniger im Lehrbetrieb präsent als die Lernenden ohne BM. Die grössere Abwesenheit kompensieren sie jedoch mit höherer Leistungsfähigkeit.

### 3.2.3 Förderung von Austausch und Mobilität

Die Förderung von Mobilität und Austausch in der Bildung ist ein wichtiges Instrument der Schweizer Bildungspolitik. Daher fördern Bund und Kantone Mobilität und Austausch auch in der Berufsbildung. Mobilitätsaktivitäten tragen zur Persönlichkeitsentwicklung und Motivationssteigerung bei, fördern Selbstständigkeit, Organisationsfähigkeit, interkulturelle Kompetenzen und ermöglichen einen Einblick in ein anderes betriebliches Umfeld.

---

[12] https://berufsbildung2030.ch/de/projekte/21-projekte-de/43-staerkung-der-betrieblichen-ausbildungskompetenz

[13] https://www.swiss-skills2022.ch/de

Im Auftrag von Bund und Kantonen organisiert und unterstützt **Movetia**, die nationale Agentur zur Förderung von Austausch und Mobilität im Bildungssystem, entsprechende Programme. Organisationen der Arbeitswelt erhalten beispielsweise über das **Programm für den nationalen Austausch in der Berufsbildung**[14] (NABB) finanzielle Förderung und weitere Unterstützung für ihr Austauschprojekt. Das NABB ist offen für Lernende und Lehrabsolventinnen und -absolventen der beruflichen Grundbildung aus der Schweiz. Ein Austausch beinhaltet mindestens eine Arbeitserfahrung in einer anderen Schweizer Sprachregion und dauert zwischen fünf Tagen und sechs Monaten.

## 3.3 Berufsentwicklung in der beruflichen Grundbildung

Die Stärke der Berufsbildung ist ihre enge Verknüpfung von Theorie und Praxis. Ein Grossteil der Ausbildung findet in den Unternehmen statt. Die Lerninhalte werden von den Branchen- und Berufsverbänden definiert. Die Nähe zur Praxis sorgt dafür, dass jene Qualifikationen vermittelt werden, die von der Wirtschaft nachgefragt werden. Absolventinnen und Absolventen der Berufsbildung sind deshalb in hohem Masse arbeitsmarktfähig.

Die Berufsbildung leistet in der Schweiz zudem einen wesentlichen Beitrag zur Innovation in Betrieben und zur Innovationsfähigkeit der Gesamtwirtschaft. Zu dieser Erkenntnis kommt die Studie «Beitrag der Berufsbildung zu Innovation»[15] aus dem Jahre 2020, welche vom SBFI in Auftrag gegeben wurde:

> «In der beruflichen Grundbildung werden Fachkräfte mit profundem berufspraktischem Wissen und einem breiten Spektrum an professionellen Kompetenzen – inklusive Methoden- und Sozialkompetenzen – ausgebildet. Dazu gehören beispielsweise Teamfähigkeit, Selbstorganisation oder Kommunikationsfähigkeiten. Empirische Studien zeigen, dass der Lernort Betrieb hierbei besonders effektiv ist. Mit der systematischen Entwicklung von 'Soft Skills' im Rahmen der Berufsbildung werden Individuen also indirekt auch für Innovationen vorbereitet. Damit wird das Innovationsgeschehen unterstützt. Auch die Vielfalt der beruflichen Höherqualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten stellt aus der Perspektive der Innovationsfähigkeit eine Stärke des Schweizer Bildungssystems dar, da die Vielfalt an Entwicklungsmöglichkeiten eine wichtige Voraussetzung zur Bewältigung sich ändernder und naturgemäss schwer vorhersehbarer Arbeitsplatzanforderungen darstellt.»

Um die Arbeitsmarktorientierung gewährleisten zu können, muss sich die Berufsbildung sowohl inhaltlich wie systemisch laufend weiterentwickeln. Deshalb werden alle beruflichen Grundbildungen mindestens alle fünf Jahre auf wirtschaftliche, technologische, ökologische und didaktische Entwicklungen hin überprüft und bei Bedarf angepasst. Wenn eine Trägerschaft eine neue berufliche Grundbildung entwickeln will, arbeitet sie eng mit Bund und Kantonen zusammen. Für den Erlass einer beruflichen Grundbildung durch das SBFI muss die Arbeitsmarktfähigkeit der Absolventinnen oder Absolventen gewährleistet sein.

### 3.3.1 Aspekte der Berufsentwicklung

Bei der Berufsentwicklung können vielfältige Bedürfnisse und Vorgaben aus verschiedensten Bereichen einen Revisionsbedarf oder die Schaffung einer neuen beruflichen Grundbildung begründen. Daraus ergeben sich Rahmenbedingungen für die Bildungserlasse und Empfehlungen, die bei einer Revision der Bildungserlasse geprüft werden. Das SBFI übernimmt eine koordinierende Rolle und lässt die Rahmenbedingungen und Empfehlungen über den Bericht zur 5-Jahres-Überprüfung in die Überarbeitung der Bildungserlasse einfliessen. Es stellt zudem die Koordination mit anderen Bundesämtern sicher wie beispielsweise dem Bundesamt für Energie oder dem Bundesamt für Umwelt.

[14] https://www.movetia.ch/programme/schweiz/nationaler-austausch-in-der-berufsbildung
[15] https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/webshop/2020/f-i-studie-1.pdf.download.pdf/studie_1_langversion.pdf

Die Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung unterstützt die Verbundpartner bei der Neu- und Weiterentwicklung von Berufen, der digitalen Transformation sowie bei individuellen Anliegen innerhalb der Berufsbildung. Das Zentrum für Berufsentwicklung[16] berät und begleitet dabei Organisationen der Arbeitswelt, Trägerschaften, Kantone und Schulen.

Eine berufliche Grundbildung ist auf die Ausübung einer Tätigkeit in einem Berufs- oder Tätigkeitsfeld ausgerichtet; und nicht nur auf die Erfüllung spezifischer Aufgaben in einem einzelnen Betrieb. Dadurch erlaubt sie einen Wechsel von Arbeitsstelle und Funktion. Zudem sind berufliche Grundbildungen so ausgestaltet, dass auch berufliche Umorientierungen oder Branchenwechsel möglich sind. Entsprechend hoch ist die Mobilität in der Schweiz. Gemäss der Publikation zur beruflichen Mobilität in der Schweiz 2019 des BFS hat nahezu jede vierte erwerbstätige Person im Alter von 15 bis 24 Jahren zwischen 2018 und 2019 die Stelle gewechselt (22,9%).

Die Arbeiten und Aufgaben innerhalb eines Berufes entwickeln sich laufend weiter. Neue Technologien, Arbeitsmittel oder gesellschaftliche Bedürfnisse gewinnen an Bedeutung und ersetzen bestehende Verfahren. Die Trägerschaft für eine berufliche Grundbildung nimmt diese Strömungen auf und versucht, die Lernenden möglichst gut auf künftige berufliche Herausforderungen vorzubereiten.

Eine berufliche Grundbildung ist zudem die Basis für lebenslanges Lernen und eröffnet eine Vielzahl von Perspektiven. Das lebenslange Lernen umfasst sämtliche Lernformen, die im ganzen Leben genutzt werden, um das eigene Wissen zu stärken und Kompetenzen zu erweitern. Durch die erworbenen Handlungskompetenzen und Lerntechniken ermöglicht eine berufliche Grundbildung den Zugang zur höheren Berufsbildung oder zur Weiterbildung. Mit einer Berufsmaturität steht der Zugang an die Fachhochschulen und mit der Ergänzungsprüfung Passerelle der Zugang an die Hochschulen offen.

### 3.3.2 Flexibilisierung in der Berufsbildung

Ansätze zur Flexibilisierung und Modularisierung sind in der Schweizer Berufsbildung nicht neu. Der Innovations- und Veränderungsdruck in einer zunehmend volatilen und komplexen Welt stellt die Berufsbildung jedoch vor die Herausforderung, noch flexibler auf sich verändernde Anforderungen eingehen zu können. Das SBFI hat deshalb 2018 bei der Universität St. Gallen den Grundlagenbericht **«Flexibilisierung der Berufsbildung im Kontext fortschreitender Digitalisierung»**[17] in Auftrag gegeben. Ziel dieses Berichts war es, ein möglichst breites Spektrum und eine systematische Auslegeordnung für verschiedene denkbare Möglichkeiten einer Flexibilisierung und Modularisierung in der Berufsbildung aufzuzeigen. Der Bericht zeigt auf, dass kein Berufsbildungssystem so flexibel ist wie dasjenige der Schweiz.

Mit dem 2004 in Kraft gesetzten Berufsbildungsgesetz liegen die Grundlagen vor, um die Berufsbildung umfassend zu fördern. Als offenes Rahmengesetz konzipiert, trägt es dem markanten Wandel in der Berufs- und Arbeitswelt Rechnung und ermöglicht neue Entwicklungen. Es bietet unter anderem differenzierte Wege der beruflichen Bildung und fördert die Durchlässigkeit im Berufs- und zum gesamten Bildungssystem.

Im Rahmen der Initiative «Berufsbildung 2030» haben Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt in den vergangenen Jahren zudem verschiedene Projekte im Zusammenhang mit dem Thema Flexibilisierung umgesetzt. Beim Projekt **«Flexible Berufsausbildung aus Sicht der Arbeitswelt»**[18] beispielsweise hat ein Verbund aus mehreren Organisationen der Arbeitswelt unter Einbezug von Bund und Kantonen ein gemeinsames Verständnis für eine künftige, flexible berufliche Grundbildung definiert und eine Grundlage für daran anschliessende Modellentwicklungen erarbeitet. Die aus den Bedürfnissen und Möglichkeiten resultierende Komplexität und Vielseitigkeit von Lösungen führte gemäss Schlussbericht[19] zur Erkenntnis, dass Flexibilisierungen mehrheitlich individuell betrachtet und

[16] https://www.ehb.swiss/zfb
[17] https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/webshop/2018/berufsbildung-digitalisierung.pdf.download.pdf/Bericht_SR_BB2030_Flexibilisierung.pdf
[18] https://berufsbildung2030.ch/de/21-projekte-de/45-flexible-berufsausbildung-arbeitswelt
[19] https://berufsbildung2030.ch/images/pdf_de_en/Projektbericht_Flex2B_D.pdf

erarbeitet werden müssen oder auf Umsetzungsebene stattfinden und dort gelöst werden können. Ein allgemeingültiges Modell auf Systemebene ist nach Meinung der Projektgruppe in der Regel nicht zielführend und würde die Flexibilisierungsoptionen eher einschränken als erweitern. Ebenso erscheint es kaum möglich und zielführend, eine abschliessende Übersicht über alle Flexibilisierungsmöglichkeiten zu erstellen. Basierend auf diesen Erkenntnissen und Erfahrungen hat die Projektgruppe entschieden, auf die Entwicklung von neuen Modellen zu verzichten und die Flexibilisierung bei Bedarf berufsbezogen anzugehen.

Im Projekt **«Modelle der Flexibilisierung für die Berufsbildung»**[20] hat die Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK) ein Flexibilisierungsmodell für die schulische Bildung erarbeitet. Darin werden die Berufskenntnisse aufgeteilt in berufliche Kernkompetenzen, welche die Identität des Berufes ausmachen, sowie in spezifische Handlungskompetenzen, welche in der Verantwortung der Organisationen der Arbeitswelt autonom, rasch und flexibel den aktuellen Bedürfnissen des Arbeitsmarkts angepasst werden können.

[20] https://berufsbildung2030.ch/de/projekte/24-abgeschlossene-projekte-de/58-flexibilisierung-berufsfachschulen

# 4 Krisenbewältigung

Die Schweiz hat Erfahrung im Umgang mit angespannten Situationen auf dem Lehrstellenmarkt. Erprobte Instrumente zu deren Bewältigung bestehen und können bei Bedarf jederzeit zeitnah reaktiviert und weiterentwickelt werden. Auch existieren Rechtsgrundlagen und finanzielle Beschlüsse im Rahmen der jeweils mehrjährigen BFI-Botschaften, um notwendige Projektfördermittel zur Stabilisierung des Lehrstellenmarktes kurzfristig einzusetzen.

## 4.1 Task-Force «Perspektive Berufslehre»

In Zusammenhang mit der Corona-Pandemie war die Schweizer Wirtschaft in den Jahren 2020 und 2021 mit enormen Herausforderungen konfrontiert. Es musste mit Betriebsschliessungen und damit verbunden mit dem Verlust von Lehrstellen gerechnet werden. Zudem wurde befürchtet, dass Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger Mühe haben würden, eine Stelle zu finden. Um den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Berufsbildung wirksam entgegenzutreten, hatte Bundesrat Guy Parmelin im Mai 2020 die Task Force «Perspektive Berufslehre» ins Leben gerufen.

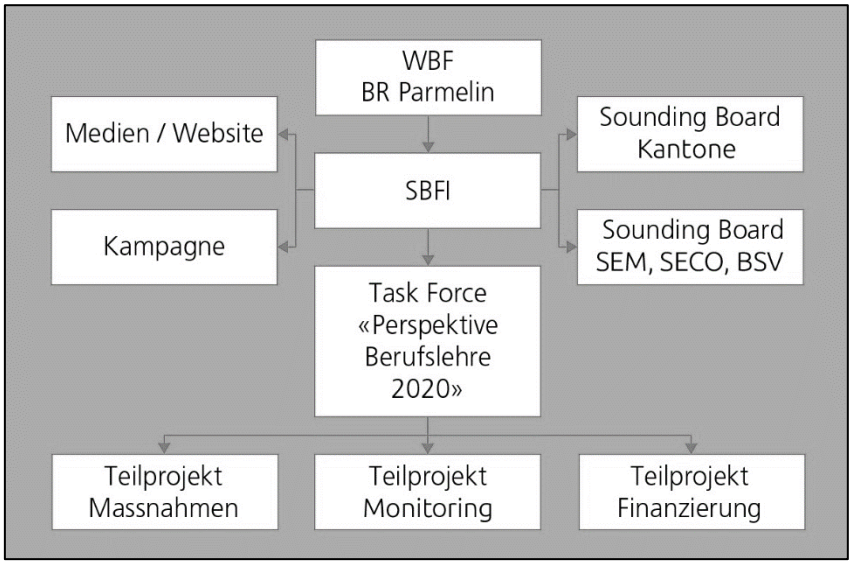


Abbildung 2: Organigramm Task Force «Perspektive Berufslehre»

Die Task Force hatte im Wesentlichen die Aufgabe, die sich verändernde Situation zu beobachten, zu analysieren und im Falle eines Ungleichgewichtes umgehend und wirkungsvoll für geeignete Stabilisierungsmassnahmen zu sorgen. Um diese Ziele zu erreichen, wurden drei Teilprojekte umgesetzt.

**Teilprojekt Massnahmen**
Bewährte und neu eingeführte Massnahmen wurden sichtbar gemacht (siehe Abbildung 3) und konnten bei Bedarf intensiviert oder weiterentwickelt werden.

Durch die Vernetzung und die Gespräche mit den unterschiedlichen Akteuren, Einberufen von «Round tables» und Einsetzen von Arbeitsgruppen konnte die Zusammenarbeit gestärkt und die Koordination verbessert werden. Weiter konnte der Bund auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes Projektfördermittel zur Verfügung stellen.

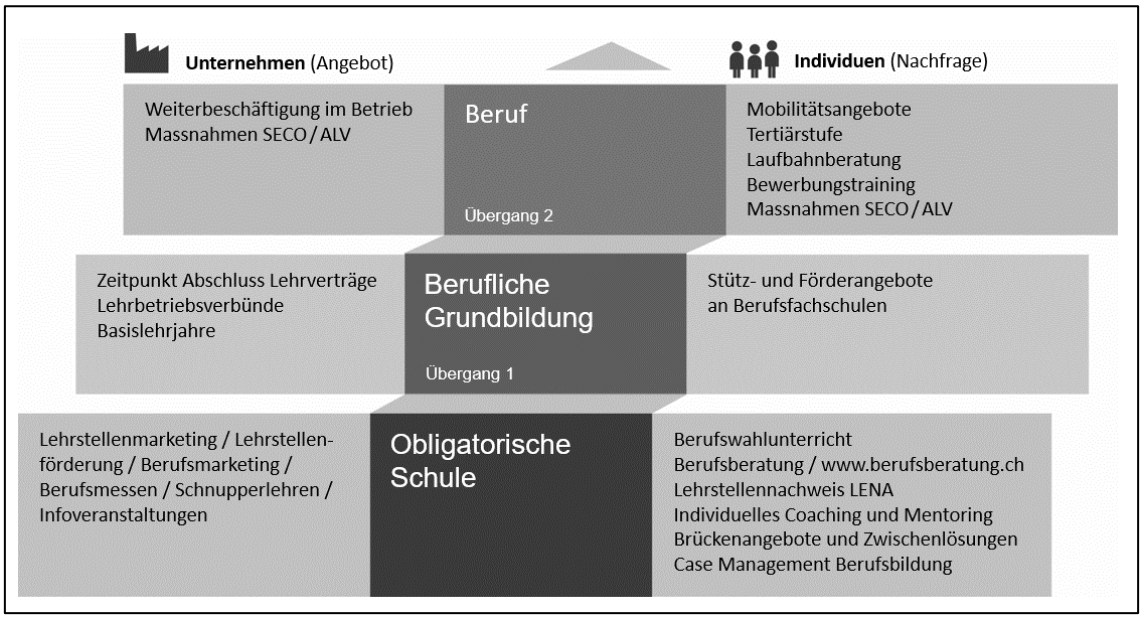


Abbildung 3: Lehrstellenmarkt: Bewährtes Massnahmenspektrum

**Teilprojekt Monitoring**

In enger Zusammenarbeit mit den Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt wurde die Lage auf dem Lehrstellen- sowie dem Arbeitsmarkt für Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger laufend beobachtet. Jeweils anfangs Monat wurden die in den Kantonen erhobenen Zahlen zusammen mit den Zahlen zur Jugendarbeitslosigkeit des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO und aktuellen Massnahmen in einer Medienmitteilung des SBFI kommuniziert.

**Teilprojekt Finanzierung**

Mit dem Förderschwerpunkt «Lehrstellen Covid-19» konnte der Bund im Rahmen bestehender Kredite (Art. 54 und 55 Berufsbildungsgesetz) Projekte mit bis zu 80% der Kosten prioritär unterstützen. Der Förderschwerpunkt finanzierte Projekte von Organisationen der Arbeitswelt, Kantonen und Dritten zur Stabilisierung des Lehrstellenmarktes. Dazu zählten virtuelle Lehrstellenbörsen und virtuelle Berufsmessen. Es wurden auch Ersatzformate für die betriebliche Grundbildung in besonders betroffenen Branchen unterstützt, beispielsweise eine Praxiswoche der Eventbranche oder Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfungen in der Gastronomie, was wesentlich zur Erreichung der Bildungsziele beigetragen hat. Die Mobilisierung und das koordinierte Vorgehen aller Verbundpartner ermöglichten ein rasches und effizientes Reagieren auf die sich verändernde Situation.

Durch die Abstützung auf bestehende Strukturen wurde den Kantonen, Lehrbetrieben und Jugendlichen die bestmögliche Unterstützung geboten, indem die Akteure vor Ort gestärkt und den unterschiedlichen Gegebenheiten in den Kantonen Rechnung getragen werden konnte. Insgesamt konnte der Bund im Rahmen des Förderschwerpunktes «Lehrstellen Covid-19» rund 90 Projekte zur Stabilisierung des Lehrstellenmarktes mit Beiträgen von insgesamt 23 Millionen Franken unterstützen.

Der Schlussbericht der Task Force «Perspektive Berufslehre»[21] hält fest, dass sich die Berufsbildung in der Corona-Zeit insgesamt als krisenresistent erwiesen hat. Nebst Massnahmen im Bereich der Berufsbildung haben namentlich auch wirtschaftspolitische Massnahmen (z.B. Kurzarbeitsentschädigungen und Kredite an Unternehmen) zur Stabilisierung des Lehrstellenmarkts beigetragen. Das Mandat der Task Force wurde per 15. November 2021 beendet. Als reguläres Gremium der Verbundpartner übernahm die Tripartite Berufsbildungskonferenz TBBK[22] die Weiterführung von Aufgaben der Task Force, namentlich die Beobachtung des Lehrstellenmarktes. Dadurch ist gewährleistet, dass bei Bedarf jederzeit wieder Massnahmen zur Stabilisierung des Lehrstellenmarkts ergriffen werden können.

[21] https://taskforce2020.ch/images/2021-11-15_Task_Force_Bericht_2021_DE.pdf
[22] https://tbbk-ctfp.ch/de/

## 4.2 Lehrstellensituation 2003-2010

Die Berufsbildung war Anfang der 2000er-Jahre herausgefordert, als sich die Lehrstellensituation aufgrund der Wirtschaftsflaute verschlechterte. Es kam sowohl auf internationaler wie auch auf nationaler Ebene zu Umstrukturierungen und Entlassungen in verschiedenen Wirtschaftszweigen. Innerhalb der Schweiz zeigten sich in der wirtschaftlichen Entwicklung grosse regionale Unterschiede.

**Beobachtung des Lehrstellenmarktes**
Alt Bundesrat Joseph Deiss, Vorsteher des damaligen Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements (heute WBF), beauftragte das frühere Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT; heute SBFI) im März 2003, eine Task Force «Lehrstellen 2003» einzuberufen. Sie hatte den Auftrag, sicherzustellen, dass alle vor der Berufswahl stehenden Schulabgängerinnen und Schulabgänger eine Lehrstelle, einen Ausbildungsplatz in einem Brückenangebot oder eine Übergangslösung finden.

Entgegen von Befürchtungen, die im Vorfeld der Abstimmung vom 18. Mai 2003 über die Lehrstelleninitiative geäussert wurden, brach der Lehrstellenmarkt im Jahr 2003 nicht ein. Die gemeinsamen Anstrengungen von Wirtschaft, Kantonen und Bund führten sogar zu einem leichten Anstieg der Anzahl Lehrverhältnisse gegenüber dem Vorjahr. Die Task Force Lehrstellen hatte ihre Aufgaben als kurzfristiges Instrument erfüllt und wurde deshalb im März 2004 wieder aufgelöst.

**Grosse regionale Unterschiede**
Betroffen vom Strukturwandel war vor allem der Lehrstellenmarkt in den urbanen Zentren Zürich, Bern, Basel, Aargau, Luzern und Solothurn. Die restlichen Deutschschweizer Kantone befanden sich damals in einer vergleichsweise stabilen Situation. Ländliche Kantone wie Appenzell, Graubünden und Schaffhausen verzeichneten sogar ein Wachstum an Lehrstellen. Auch in der Westschweiz und im Tessin konnten im Vergleich zum Vorjahr mehr Lehrverträge abgeschlossen werden.

**Kurz- und mittelfristige Massnahmen**
Um den lokalen und regionalen Problemen rasch und bedürfnisgerecht zu begegnen, wurden kurz- und mittelfristig wirksame Massnahmen entwickelt. Für die Umsetzung der Massnahmen wurden Erfahrungen aus früheren Jahren sowie Instrumente und Vorgehensweisen, die im Rahmen der Lehrstellenbeschlüsse I und II entwickelt und erprobt worden waren, genutzt.

<u>Unterstützung von Massnahmen vor Ort</u>
- Einsatz von Lehrstellenförderinnen und -förderern
- Anschubfinanzierung von Lehrbetriebsverbünden
- Verbesserung des Berufswahlprozesses insbesondere bei der Zielgruppe Jugendliche ohne Lehrstellen (Vermittlung und Mentoring)

<u>Flankierende Massnahmen</u>
- Verstärkung der Imageförderung Berufsbildung und des Lehrstellenmarketings (Tag der Berufsbildung, Lehrstellenkampagne, Referentenpool, etc.)
- Vermehrter Einbezug von Schlüsselpersonen anderer Kulturkreise
- Lernende motivieren Jugendliche («Rent a stift», Meisterschaften, Berufsschauen/-messen)
- Aufbau einer Beratungs- und Supportstelle zur Förderung von Lehrbetriebsverbünden

Zur Finanzierung der kurzfristigen Massnahmen 2003 sprach das BBT einen Kredit von 250'000 Franken aus dem laufenden Budget. Die von der Task Force beantragten Projekte für das Jahr 2004 wurden über den Verpflichtungskredit für besondere Leistungen im öffentlichen Interesse (Art. 55 BBG) finanziert. Dafür wurden damals rund 2,3 Millionen Franken bereitgestellt.

# 5 Einfluss verschiedener Politik-Bereiche auf die Berufsbildung

## 5.1 Systemische Betrachtungen

Mit der Totalrevision der Bundesverfassung von 1999 wurde dem Bund die Regelungskompetenz für sämtliche Berufsbildungsbereiche übertragen. Die jeweiligen Ausbildungsmodalitäten im Bereich der Berufsbildung werden durch das Berufsbildungsgesetz und die Berufsbildungsverordnung (BBG bzw. BBV) sowie die Bildungsverordnungen, Rahmenlehrpläne und Prüfungsordnungen geregelt.

Zuständig für die Berufsbildung auf Bundesebene ist das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI). In der beruflichen Grundbildung und der höheren Berufsbildung arbeitet das SBFI eng mit den Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt zusammen. In verschiedenen Politik-Bereichen wie beispielsweise Gesundheit sowie Umwelt und Energie besteht eine intensive Zusammenarbeit mit den zuständigen Ämtern.

Die Berufsentwicklung und damit die Festlegung der Bildungsinhalte ist Aufgabe der Organisationen der Arbeitswelt. Die Schweiz fährt mit diesem Modell gut: Die Bildungsinhalte sind auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts abgestimmt. Neue Entwicklungen können rasch via berufsorientierte Weiterbildung (z.B. Weiterbildungskurse, Semiarien) vermittelt werden und fliessen im Zuge periodischer Revisionen in formale Angebote der beruflichen Grundbildung und der Höheren Berufsbildung ein. Dies gilt auch für neue Erwartungen in Politik und Gesellschaft, beispielsweise für die Erreichung der Klimaziele oder in der Gesundheitsversorgung, und die damit verbundenen beruflichen Kompetenzen.

Staatlich vorgeschriebene Bildungsinhalte und -angebote wären dagegen nicht zielführend. Es bestünde die Gefahr, dass die Bildungsinhalte nicht mit den Bedürfnissen der Wirtschaft in Einklang stünden. Die Jugendlichen und Erwachsenen hätten zwar eine Ausbildung, diese wäre aber nicht auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt. Ebenso gilt es vorsichtig zu sein mit staatlichen Ausbildungsverpflichtungen für Privatunternehmen. Sie bergen das Risiko, dass die Bildung zu wenig von der Wirtschaft getragen würde. Erfolgsversprechender sind Information und Beratung der Unternehmen sowie bei Bedarf finanzielle Unterstützung in der Berufsentwicklung.

## 5.2 Gesundheitsbereich

Der Gesundheitsbereich ist grossen Herausforderungen und gesellschaftlichen Umwälzungen ausgesetzt, wie demografischen und gesellschaftlichen Veränderungen, der Digitalisierung oder der Entwicklung der ambulanten und stationären Gesundheitsversorgung. Die Covid-19-Pandemie hat deren Bedeutung zusätzlich vor Augen geführt. Um eine hohe Versorgungsqualität aufrechtzuerhalten, sind die Gesundheitsinstitutionen auf qualifizierte Fachkräfte aller Bildungsstufen angewiesen. Mit dem 2004 in Kraft getretenen Berufsbildungsgesetz wurden die Gesundheitsausbildungen in die Regelungskompetenz des Bundes überführt. Heute sind sie vollständig in das Schweizer Bildungssystem integriert. 2020 ist zudem das Gesundheitsberufegesetz (SR 811.21) in Kraft getreten, das die Anforderungen an Gesundheitsberufe auf der Stufe höhere Berufsbildung sowie Fachhochschule regelt.

**Gemeinsame Aufgabe**
Die Weiterentwicklung der Berufsbildung im Gesundheitsbereich ist eine gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt. Ziel der Akteure ist es insbesondere, qualitativ hochstehende Ausbildungen im Gesundheitsbereich anzubieten sowie attraktive und arbeitsmarktorientierte Profile sicherzustellen. Dadurch soll der steigende Bedarf an qualifiziertem Personal gedeckt werden.

Im Rahmen des Masterplans «Bildung Pflegeberufe» 2010–2015 wurde eine Koordinationsplattform eingerichtet, dank welcher der Bund, die Kantone und die Organisationen der Arbeitswelt neue Massnahmen koordinieren und einführen konnten. Die Anzahl Abschlüsse im Pflege- und Betreuungsbereich ist zwischen 2012 und 2019 auf allen Bildungsstufen kontinuierlich gestiegen. Bei Fachfrau/Fachmann Gesundheit EFZ beispielsweise stieg die Anzahl der Abschlüsse zwischen 2014 und

2020 von 3'523 auf 4'860. Damit zählt dieser Beruf seit Jahren zu den meistgewählten beruflichen Grundbildungen. Auf Tertiärstufe wurden 2019 an den höheren Fachschulen und den Fachhochschulen insgesamt 3000 Abschlüsse vergeben, zwei Drittel mehr als 2012. Dies zeigt der «Nationale Versorgungsbericht 2021»[23].

Weitere Massnahmen für die Ausbildung von qualifiziertem Pflegepersonal und die Attraktivität des Pflegeberufs werden zurzeit im Rahmen der Umsetzung der Pflegeinitiative, die 2021 in der Volksabstimmung angenommen wurde, vorbereitet.

## 5.3 Umwelt- und Energiebereich

Die Wirtschaft hat ein Interesse und eine Verantwortung, natürliche Ressourcen und Energie als Wirtschaftsgrundlage nachhaltig zu nutzen. Kaum ein Beruf ist nicht von Energie- und Umweltfragen tangiert. Eine Schlüsselrolle im Erwerb dieser Umweltkompetenzen spielt die Berufsbildung.

**Zusammenarbeit im Bereich Berufsentwicklung**
Das Bundesamt für Umwelt (BAFU) und das Bundesamt für Energie (BFE) bieten den Akteuren der beruflichen Grundbildung, höheren Berufsbildung und berufsorientierten Weiterbildung zur Förderung der Umwelt- und Energiekompetenzen im Beruf ein umfassendes Beratungsangebot und finanzielle Unterstützung an. Die Beratung im Berufsentwicklungsprozess erfolgt beim BAFU in Zusammenarbeit mit dem BFE und in enger Absprache mit dem SBFI.

BAFU und BFE unterstützen die Organisationen der Arbeitswelt dabei, Kompetenzen zum Schutz der natürlichen Ressourcen und zur Energieeffizienz in den Berufsfeldern zu identifizieren und in den Bildungserlassen zu verankern. Dazu beraten sie die OdA bei der Entwicklung neuer und der Überprüfung bestehender Berufe in der beruflichen Grundbildung und in der höheren Berufsbildung. Auf dem Weg vom Projektstart zum Bildungserlass bieten das BAFU und BFE in verschiedenen Phasen des Berufsentwicklungsprozesses Beratung und fachliche Empfehlungen an:

- Analyse Berufstätigkeit: Welche Bedeutung hat das Berufsfeld für nachhaltige Ressourcennutzung?
- Definieren der Schlüsselkompetenzen: Welche Kompetenzen und Anforderungen sind im Qualifikationsprofil für eine nachhaltige Ressourcennutzung erforderlich?
- Formulieren der Leistungsziele: Wie müssen die erforderlichen Kompetenzen und Anforderungen formuliert werden?

**Orientierungshilfe «Nachhaltige Entwicklung»**
2013 hat der Bund im Rahmen des Masterplans Cleantech und des Postulats 11.3188 Müri für alle beruflichen Grundbildungen zuhanden der Trägerschaften Factsheets mit Cleantech-bezogenen Inhalten und Kompetenzen bereitgestellt. In Weiterentwicklung und Verbreiterung dieses Angebots hat das SBFI 2021 zusammen mit den Verbundpartnern und unter Einbezug von Expertinnen und Experten die Orientierungshilfe «Nachhaltige Entwicklung in der Berufsbildung»[24] verfasst. Damit können die Trägerschaften prüfen, wie sie mit ihren Abschlüssen die Herausforderungen der nachhaltigen Entwicklung meistern und deren Chancen wirksam nutzen können.

Die Orientierungshilfe richtet sich an alle Berufe und Bildungsstufen, vom Eidgenössischen Berufsattest EBA bis hin zu Berufsprüfungen und höheren Fachprüfungen. Mit der speziell entwickelten Nachhaltigkeitsanalyse kann jede Trägerschaft die zentralen Themen und Herausforderungen für ihren Beruf identifizieren und konkret aufzeigen, mit welchen beruflichen Handlungen nachhaltige Entwicklung gefördert wird. Das Analysetool ermöglicht für jeden Beruf eine strukturierte Analyse zur nachhaltigen

[23] https://www.gdk-cds.ch/fileadmin/docs/public/gdk/aktuelles/mmtlg/MM_2021/MM_Versorgungsbericht_Gesundheitspersonal_20210906_d.pdf
[24] https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/berufliche-grundbildung/nachhaltige-entwicklung.html

Entwicklung entlang der drei Dimensionen Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt und macht auf deren Wechselwirkungen aufmerksam.

**Beispiel «Bildungsoffensive Gebäude»**
Damit in der Schweiz die $CO_2$-Emmissionen gesenkt werden können, sollen beispielsweise fossile Heizungen durch erneuerbare Heizsysteme ersetzt, eine grosse Anzahl an Gebäuden energetisch saniert, intelligente Steuerungssysteme installiert und auch die Stromversorgung der Gebäude vollständig auf erneuerbare Energien umgestellt werden. Doch es fehlen in der Gebäudebranche Fachkräfte.

Mit der 2022 lancierten «Bildungsoffensive Gebäude»[25] will die Gebäude- und Bildungsbranche deshalb in den kommenden Jahren diverse Massnahmen zur Behebung des Fachkräftemangels ergreifen. Unter anderem soll die Attraktivität der Berufe in der Bau- und Immobilienbranche verbessert und einem breiten Publikum bekanntgemacht werden. Unterstützt wird die Branche dabei von «Energie-Schweiz», dem Programm des BFE für erneuerbare Energien und Energieeffizienz, in Zusammenarbeit mit SBFI, BAFU und dem Staatssekretariat für Migration (SEM).

**Klimaprogramm Bildung und Kommunikation**
Das Klimaprogramm Bildung und Kommunikation des BAFU setzt seit 2017 den Auftrag des $CO_2$-Gesetzes um, auch die Aus- und Weiterbildung von Personen in Berufen mit hoher Bedeutung fürs Klima zu fördern. Es unterstützt bei der Neu- und Weiterentwicklung von Berufen in der beruflichen Grundbildung und in der höheren Berufsbildung die Berücksichtigung klimarelevanter Kompetenzen in Bildungserlassen. Um Klimaschutz im Unterricht und in Qualifikationsverfahren sowie in der Berufspraxis zu stärken, führt die Klimabildung beispielsweise Analysen durch und unterstützt Berufsbildungsverantwortliche darin, Unterrichts- und Prüfungshilfen sowie Weiterbildungsangebote zu erarbeiten.

[25] https://www.energieschweiz.ch/bildung/bildungsoffensive-gebaeude/

# 6 Herausforderungen

Die Berufsbildung in der Schweiz ist für einen Grossteil der Jugendlichen und jungen Erwachsenen *der* Schlüssel zur Integration in den Arbeitsmarkt, für langfristige berufliche Perspektiven und auch zur gesellschaftlichen Teilhabe. Durch das Berufsprinzip[26] und die Arbeitsmarktorientierung ist die Berufsbildung stets gefordert, die sich wandelnden Anforderungen und Rahmenbedingungen in Wirtschaft und Gesellschaft aufzunehmen und das Aus- und Weiterbildungssystem im Rahmen einer kontinuierlichen Innovation zu gestalten und weiterzuentwickeln. Zu diesem Schluss gelangt auch der Trendbericht[27] des Schweizerischen Observatoriums für die Berufsbildung OBS EHB zu den aktuellen Entwicklungen in der Berufsbildung. Der Bericht zeigt auf, dass die raschen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt das Bildungswesen und besonders das Verhältnis von Berufs- und Allgemeinbildung stetig herausfordern. Der Trend zur Höherqualifizierung schränke die Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte ohne Abschluss auf Sekundarstufe II zunehmend ein.

Für die Zukunft der beruflichen Bildung stellen sich auf zwei Ebenen Herausforderungen: Zum einen geht es darum, den Lehrbetrieben (weiterhin) optimale Rahmenbedingungen zu gewähren. Zum anderen sind die Verbundpartner gefordert, genügend Jugendliche für die Berufsbildung zu gewinnen.

## 6.1 Günstige Rahmenbedingungen gewährleisten für die Lehrbetriebe

Wie in Kapitel 2.1.1 beschrieben, ist die Beteiligung der Betriebe an der Berufsbildung freiwillig. Es braucht die Bereitschaft der Unternehmen, junge Menschen und Erwachsene auszubilden. Dafür ist es wichtig, dass sich die berufliche Grundbildung aus Sicht der Betriebe lohnt.

Entscheidend wird deshalb sein, dass durch die **Kosten-Nutzen-Erhebung** auch künftig belegt werden kann, dass eine Mehrheit der Betriebe mit der Ausbildung von Berufslernenden einen Nettonutzen erzielen kann. Eine wichtige Rolle spielen dabei auch die Bildungsverordnungen und Bildungspläne. Diese beschreiben die Tätigkeiten und Handlungskompetenzen, welche die Ausbildungsbetriebe ihren Lernenden in einem bestimmten Lehrberuf vermitteln sollen. Stellt die Umsetzung dieser Bildungserlasse in einem Beruf hohe zeitliche Anforderungen an die Ausbildnerinnen und Ausbildner, erhöht dies die Bruttokosten in diesem Beruf. Zudem benötigen die Lernenden tendenziell mehr Übungszeiten und sind weniger produktiv tätig. Dadurch sinken die produktiven Leistungen und der Nettonutzen für die Betriebe.

Gemäss dem Bürokratiemonitor[28] des Jahres 2018 schätzt die Hälfte der Betriebe die wahrgenommene Belastung durch die Berufsbildung als hoch oder eher hoch ein. Im Vergleich zur vorherigen Befragung 2014 entsprach dies zwar einer substanziellen Abnahme; dennoch steht der Bereich aber immer noch an sechster Stelle von insgesamt 24 befragten Bereichen. Vor diesem Hintergrund hatte das SBFI die Studie **«Entlastung der Lehrbetriebe durch Regulierungsabbau»**[29] in Auftrag gegeben. Die Analyse der Situation in den Betrieben hat ergeben, dass beträchtliche Unterschiede bestehen zwischen den Berufen. Kleinere Betriebe betreiben weniger Aufwand als grosse; trotzdem ist ihre Zufriedenheit mit dem Kosten-Nutzen-Verhältnis geringer als bei grossen Betrieben. Weiter enthält der Schlussbericht eine Reihe von konkreten Empfehlungen. Unter anderem sollten etwa die Bildungspläne die Perspektive der Betriebe vermehrt berücksichtigen, gemeinsame digitale Plattformen und Portale genutzt und Kurse für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner optimiert werden.

[26] Klar definierte Bildungsangebote führen zu transparenten Abschlüssen, die auf dem Arbeitsmarkt anerkannt und gefragt sind.
[27] https://www.ehb.swiss/sites/default/files/2022-11/Trendbericht_2022_DE.pdf
[28] https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Standortforderung/studien/Brokratiemonitor-2014.html
[29] Siehe https://berufsbildung2030.ch/de/projekte/24-abgeschlossene-projekte-de/63-entlastung-lehrbetriebe-regulierungsabbau

Ein weiteres Projekt, an dem die Tripartite Berufsbildungskonferenz unter Einzug der Verbundpartner arbeitet, ist die «**Optimierung von Prozessen und Anreizen in der Berufsbildung**[30]». Dabei geht es unter anderem um Ineffizienzen und Fehlallokationen in der Berufsentwicklung sowie die Finanzierung der überbetrieblichen Kurse. Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass die drei Partner, Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt, verschiedene Voraussetzungen und Rahmenbedingungen haben. Bis zu einem gewissen Grad können Vorgaben und Kriterien den OdA bei ihrer Arbeit im Milizsystem behilflich sein. Da jedoch jeder Beruf eine andere Ausgangslage hat, ist eine Überregulierung zu vermeiden. Dadurch können Handlungsspielräume für berufsspezifische Anliegen offengehalten werden. Beim Teilprojekt «Finanzierung der überbetrieblichen Kurse» wurde BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG vom SBFI beauftragt, eine Studie zur Analyse der Finanzströme und -mechanismen der überbetrieblichen Kurse durchzuführen. Die Studie soll aufzeigen, wie die Transparenz der üK-Finanzierung verbessert und die Prozessabläufe vereinfacht werden können. Eine Auslegeordnung mit Optimierungsvorschlägen zuhanden der Verbundpartner wird im Frühjahr 2023 vorliegen.

Das **Berufsbildungsgesetz** ermöglicht den Verbundpartnern einen erheblichen Handlungsspielraum, welcher grundsätzlich auch geschätzt wird. Allerdings ist das Schweizer Berufsbildungssystem sehr von der Kompromissbereitschaft und Konsensfähigkeit der involvierten Akteure abhängig: Wenn die einzelnen Beteiligten nicht genügend Bereitschaft zur Zusammenarbeit zeigen, besteht die Gefahr einer Blockade. Im Rahmen einer Table Ronde wurden im Mai 2022 deshalb der **Berufsentwicklungsprozess** von der TBBK geröntgt sowie Lösungsvorschläge diskutiert und konkretisiert. Die Table Ronde kommt zum Schluss, dass der Prozess der Berufsentwicklung grundsätzlich gut funktioniert. Ein besonderes Augenmerk gilt es jedoch auf komplexe und grosse Revisionen sowie auf Berufsrevisionen mit grösseren divergierenden Interessen zu legen. Zudem hat die Table Ronde einige Themengebiete der Berufsentwicklung identifiziert, wo Handlungsbedarf besteht und welche zentral für eine erfolgreiche Zusammenarbeit sind – beispielsweise Entscheidungsgrundlagen und Hilfsinstrumente, Kommunikation und Wissenstransfer, Qualitätssicherung sowie Mehrsprachigkeit und Regionalität. Die aus der Table Ronde Berufsentwicklung resultierenden Massnahmen werden durch die zuständigen Verbundpartner umgesetzt.

Eine entscheidende Rolle bei der Berufsbildung spielen die Berufsbildungsverantwortlichen. Sie vermitteln den Lernenden den praktischen Teil der beruflichen Grundbildung im Lehrbetrieb oder stellen die Vermittlung sicher. Dabei stützen sie sich auf den Bildungsplan der jeweiligen Bildungsverordnung. Die **Rahmenlehrpläne für Berufsbildungsverantwortliche**[31] wurden 2011 erarbeitet und 2015 revidiert. Nun müssen diese Lehrpläne erneut revidiert werden, um den aktuellen technischen, wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und didaktischen Entwicklungen Rechnung zu tragen. Die Revision erfolgt unter Einbezug aller relevanten Akteure.

## 6.2 Jugendliche für die Berufsbildung gewinnen

Die Berufsbildung bietet allen Jugendlichen Angebote und Berufsperspektiven an. Obwohl das Schweizer Bildungssystem international eine Vorreiterrolle einnimmt, sind dessen Stärken in der Bevölkerung zum Teil zu wenig bekannt, insbesondere bei Personen, die nicht in der Schweiz aufgewachsen sind, und bei ausländischen Unternehmen. Mit der Kampagne «BerufsbildungPlus.ch» fördert der Bund zusammen mit den Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt das Image der Berufsbildung in der Schweiz. Dabei legt der Ende August 2022 lancierte neue Kampagnenauftritt[32] den Fokus auf zwei Generationen: auf die Eltern, die ihre Kinder im Berufswahlprozess begleiten, und auf die Jugendlichen selber, um sie zu ermutigen, in der Berufswahl ihren eigenen Weg zu gehen.

[30] https://berufsbildung2030.ch/de/projekte/21-projekte-de/238-optimierung-von-prozessen-und-anreizen-in-der-berufsbildung
[31] https://berufsbildung2030.ch/de/projekte/21-projekte-de/65-rahmenlehrplaene
[32] https://www.berufsbildungplus.ch/

Im Weiteren ist darauf zu achten, dass die Berufsbildung auch für schulisch starke Jugendliche attraktiv ist, beispielsweise durch das Angebot der **Berufsmaturität** (BM). Damit dies so bleibt, wird im Projekt «Berufsmaturität 2030[33]» der Anpassungsbedarf geprüft, insbesondere für die Berufsmaturitätsverordnung aus dem Jahr 2009 und den Rahmenlehrplan (RLP-BM) von 2012. Das Projekt wurde im September 2022 durch die TBBK lanciert. Die revidierten BM-Grundlagen sollen im Jahr 2025 erlassen werden und 2026 in Kraft treten.

Schliesslich zeigt sich die Attraktivität der Berufsbildung auch darin, dass sie möglichst vielen Personen den Zugang zu formalen, gesamtschweizerisch anerkannten Berufsabschlüssen ermöglicht. Dazu tragen auch die über 60 zweijährigen beruflichen Grundbildungen mit eidgenössischem Berufsattest bei. Niederschwellige Anschlussmöglichkeiten an das formale Bildungssystem bieten zudem Instrumente wie individuelle Kompetenznachweise und Branchenzertifikate. Zudem kann die IV für schulisch schwächere Jugendliche niederschwellige praktische Ausbildungen finanzieren, die sich an einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest orientieren oder darauf vorbereiten.

[33] https://berufsbildung2030.ch/de/projekte/21-projekte-de/267-berufsmaturitaet-2030

# 7 Schlussfolgerungen

Die Berufsbildung in der Schweiz ist nach Ansicht des Bundesrats ein Erfolgsmodell, welches sich bewährt und erhalten werden soll. Die Vermittlung beruflicher Qualifikationen erfolgt in einem fein abgestimmten System. Der Lehrstellenmarkt funktioniert.

Der Erhalt und die Schaffung von Lehrstellen funktioniert aus mehreren Gründen: Zum einen ist das Berufsbildungssystem Schweiz so ausgelegt, dass es von der Wirtschaft getragen und mitverantwortet wird. Die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften liegt im ureigenen Interesse der Wirtschaft. Die Unternehmen sichern sich so ihren Berufsnachwuchs. Zum anderen finden die Betriebe günstige Rahmenbedingungen vor und werden von den anderen Verbundpartnern, den Branchenverbänden und den Kantonen unterstützt. Der Bottom-up-Ansatz in der schweizerischen Berufsbildung bewährt sich. Der Staat unterstützt die private Initiative durch günstige Rahmenbedingungen und Freiräume wirksamer als durch inhaltliche Eingriffe und Vorgaben.

Voraussetzung ist, dass die Jugendlichen auch weiterhin Interesse an einer beruflichen Grundbildung zeigen. Dies trifft zu: Nach wie vor entscheiden sich zwei Drittel der Jugendlichen und jungen Erwachsenen für den Einstieg in die Arbeitswelt über eine Berufsbildung. Ob in der Berufsfachschule oder im Lehrbetrieb, es gibt zahlreiche Möglichkeiten, Lernende zu fördern. Dazu gehören beispielsweise die Übertragung von anspruchsvollen Aufgaben und mehr Verantwortung, die Betreuung von jüngeren Lernenden, der Besuch von Förder- und Freikursen oder die Berufsmaturität. Damit ist die berufliche Grundbildung auch für leistungsstarke Jugendliche attraktiv. Mit gezielten Massnahmen werden zudem Jugendliche unterstützt, deren Einstieg in die Berufswelt gefährdet ist, damit auch sie einen Abschluss auf Sekundarstufe II erlangen und nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden können.

Die Schweiz hat Erfahrung im Umgang mit angespannten Lehrstellensituationen, wie sie sich Anfang der 2000-er Jahre oder im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie ergaben. Erprobte Instrumente zu ihrer Bewältigung bestehen und können bei Bedarf zeitnah aktiviert und weiterentwickelt werden. Auch existieren Rechtsgrundlagen und finanzielle Instrumente, um notwendige Projektfördermittel zur Stabilisierung des Lehrstellenmarktes kurzfristig einzusetzen. Dadurch ist gewährleistet, dass bei Bedarf rasch Massnahmen zur Stabilisierung des Lehrstellenmarkts ergriffen werden können.

Unter Berücksichtigung aller in diesem Bericht dargelegten Erkenntnisse sowie der bereits ergriffenen Massnahmen sieht der Bundesrat aktuell keinen zusätzlichen staatlichen Handlungsbedarf.

# 8 Anhang

## 8.1 Glossar

| Abkürzung | Bedeutung |
|---|---|
| BAFU | Bundesamt für Umwelt |
| BBG | Berufsbildungsgesetz |
| BBT | ehemals Bundesamt für Berufsbildung und Technologie; heute SBFI |
| BBV | Berufsbildungsverordnung |
| BFE | Bundesamt für Energie |
| BFS | Bundesamt für Statistik |
| BGB | Berufliche Grundbildung |
| BM | Berufsmaturität |
| BSLB | Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung |
| EBA | Eidgenössisches Berufsattest |
| EFZ | Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis |
| EHB | Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung |
| HBB | Höhere Berufsbildung |
| IV | Invalidenversicherung |
| LENA | Lehrstellennachweis |
| NABB | Nationaler Austausch in der Berufsbildung |
| OdA | Organisationen der Arbeitswelt |
| SBFI | Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation |
| SEM | Staatssekretariat für Migration |
| TBBK | Tripartite Berufsbildungskonferenz |
| üK | Überbetriebliche Kurse |
| WBF | Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung |